



任期付短時間勤務職員として採用した 職員の再度の任用について

質 問

本市では徴税等業務が一定の期間、業務量の増加が見込まれるため、任期付短時間勤務職員を3年間の任期で採用しました。しかしながら任期満了後も業務の増加が継続するため、当該職員を引き続き同一の業務に従事させるために採用したいと考えていますが、このような任用はできますか。

回 答

改めて公募等により、競争試験又は選考による能力の実証を経れば、結果として再度同様の新たな職に任用することは妨げられません。

解 説

1. 任期付短時間勤務職員制度について

現在、各地方公共団体においては、多様化・高度化する行政ニーズに対応するため、任期の定めのない常勤職員のほか、業務の量や性質に応じ、各種の任期付職員やいわゆる臨時・非常勤職員といった多様な任用・勤務形態が活用されています。

このうち、任期付短時間勤務職員制度は、任期の定めのない常勤職員と同様の本格的業務に従事することが可能な制度として、平成16年に「地方公共団体の一般職の任期付職員の採用に関する法律（以下「任期付法」という。）」の改正により導入されたものです。

任期付法第5条では、任期付短時間勤務職員を採用できる業務の要件として、

- ①一定の期間内に終了することが見込まれる業務又は一定の期間内に限り業務量の増加が見込まれる業務
- ②住民に直接提供するサービスの提供体制の充実

③部分休業及び介護休暇を取得する職員の業務の代替

が規定されており、上記に該当する場合には、条例で定めるところにより、任期を定めて採用することができます。

また、任期付短時間勤務職員の勤務時間については、柔軟な勤務形態を用意することが適切であり、能率的な公務運営を確保するための必要性等を踏まえ、その職に応じて、週31時間を超えないよう任命権者が決定することとして、各地方公共団体において条例によりその内容を定めることが適当とされています。

本制度に基づき地方公共団体によっては様々な職種で任期付短時間勤務職員制度が活用されているところですが、平成20年4月1日現在での活用団体数は全地方公共団体中で29団体と、依然として一部の団体での活用に留まっています。同制度を活用している団体においては、

- ①純粹に増加した業務に任期付短時間勤務職員を充てるケース
- ②既存の常勤職員と非常勤職員の業務の設定を見直し、本格的な業務に従事すべきものとして任期付短時間勤務職員を位置づけているケース
- ③特別職又は一般職の非常勤職員が従事している業務を精査し、当該業務のうち任期の定めのない常勤職員同様の本格的業務について任期付短時間勤務職員を充てることとしたケース等が見られます。

2. 採用の方法及び任期について

任期付短時間勤務職員は、本格的業務に従事する者であり、その採用は地方公務員法の成績主義や平等主義の原則の下、競争試験又は選考による能力の実証を経るべきとされています。即ち、人事委員会又は競争試験等を行う公平委員会を置く地方公共団

体にあつては、地方公務員法第17条第3項の規定に基づき原則として競争試験により、人事委員会又は競争試験を行う公平委員会を置かない地方公共団体にあつては、同条第4項の規定に基づき競争試験又は選考により採用することとなります。

また任期については、3年を超えない範囲内で任命権者が定めるほか、特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合にあつては5年となっています（任期付法第6条第2項）が、「特に3年を超える任期を定める必要がある場合として条例で定める場合」としては、例えば4年後など3年を超え5年を超えない期間の後に廃止等により終了していることが決定している業務に職員を就ける場合が考えられ、各地方公共団体の条例で具体的な業務を挙げて定めることが適当であるとされ、3年を超える任期設定は制限的に考えられています。また、任期付短時間勤務職員として採用した当該職員の任期が3年に満たない場合にあつては、採用した日から3年を超えない範囲内において、その任期を更新することができますが、任期を3年として採用した場合に、その任期を採用した日から5年を超えない範囲に更新することはできません（任期付法第7条第2項）。なお、任期付短時間勤務職員を採用する場合、任命権者は当該職員に対してその任期を明示しなければなりません（任期付法第6条第3項）。

3. 給与について

任期短時間勤務職員の給与については、常勤職員同様の本格的な業務に従事するという性質に鑑み、通常の非常勤職員が地方自治法第203条により報酬を支給される職員であるのに対し、任期付短時間勤務職員は同第204条により給料及び手当が支給されます。その一方、この任用が長期継続雇用を前提としない期間の限られたものであり、かつ、特定の業務に従事することが想定されることから、能力の伸長や経験の蓄積等の要素を考慮する必要性は低いと言えます。こうしたことから、任期付短時間勤務職員については、再任用短時間勤務職員と同様、昇給制度は採用されておらず、生活関連手当及び人材確保のための一部の手当（扶養手当、住居手当、初任給

調整手当等）についても支給しないことが適当とされています。また、退職手当については、職員の退職手当に関する条例（案）（昭和28年9月10日自丙行発第49号）第2条に規定する職員に該当しないものであるため、支給されないものとされています。

4. 再度の任用について

任期付短時間勤務職員制度の活用にあたって、任期付短時間勤務職員を採用した職と同様の業務が、当該職員の任期終了後も引き続いて存在する場合に、再度同じ者を同様の新たな職に採用できるかということが問題となります。この場合も成績主義や平等主義の原則に則り、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で任用がなされるべきものとされています。

すなわち、任期付短時間勤務職員として採用されていた者が、任期終了後改めて公募等により、競争試験又は選考による能力の実証を経た上で、結果として再度同様の新たな職に任用されることは妨げられません。

競争試験や選考の方法については、任用しようとする職種や職務内容等に応じて各地方公共団体において決定すべきものでありますが、採用しようとする職の職務遂行に必要とされる能力の実証が客観的になされることが担保されるべきとされています。

5. まとめ及び補足

以上のことから本件については、徴税等業務が一定の期間業務量の増加が見込まれることに対応する目的で3年間の任期で採用し、任期満了後も業務量の増加が継続しているために当該職員を再度同様の新たな職に任用することは、他者と同一の条件に立って、競争試験又は選考を経れば、妨げられるものではありません。

しかしながら、本件の類似例として、従来から活用されているいわゆる臨時・非常勤制度については、同じ人が任期終了後に繰り返し任用されている実態が見られ、平成19年11月には長期にわたって任用を繰り返した後に再度の任用がなされなかったことに関し、再び任用されることに期待を抱かせる特別の

事情があったとして期待権に基づく民事上の損害賠償を認めた高裁判決が出された事例があります。

(参考) 東京高裁平成19年11月28日判決

区は、地方公務員法第3条第3項第3号に定められた特別職の非常勤職員として保育士らを採用し、以後任用期間を1年間としてそれぞれ9回から11回にわたり再任用していた。非常勤保育士としての任用は公法上の任用関係であり、期間が厳格に定められていて当然に再任用を請求する権利が発生する余地はなかったにもかかわらず、採用担当者において、長期の職務従事の継続を期待するような言動を示していたこと、保育士らの職務内容が常勤保育士と変わらず継続性が求められる職務であること、それぞれ9回から11回と多数回に及ぶ再任用がされ結果的に職務の継続が10年前後という長期間に及んだが、再任用が形式的でしかなく、実質的には当然のように継続していたことに照らすと、保育士らが再任用を期待することが無理からぬものとみられる行為を区においてしたという特別の事情があったものと認められる。したがって、保育士らの任用継続に対する期待は法的保護に値するものと評価できるものと解する。

そして、このように、保育士らの任用の際には、長期間の職務従事に対する期待を抱かせるような説明がされ、その後の再任用手続も、本人の意思を明示的に確認しないで再任用が常態化していたことに照らせば、その任用に制度上は期間の限定があるとされていることを認識していたとしても、自ら退職希望を出さない限り、当然に再任用されるとの期待を保育士らが抱くのはごく自然なことである。

保育士らが再任用されるとの期待は、法的保護に値するというべきであるところ、区は保育士らを再任用せず、保育士らの期待権を侵害したものであるから、区は、保育士らに対して、その期待権を侵害したことによる損害を賠償する義務を負うべきである。

の考え方について説明し、いたずらに長期にわたっての任用を期待させることは避ける必要があるとともに、結果として複数回にわたって同一の者の任用が繰り返された後に、能力実証の結果や業務の見直しによる業務自体の廃止その他の合理的な理由により再度の任用を行わないこととする場合においては、当該職員への説明等について配慮する必要があります。

(大阪府総務部市町村課行政グループ)

このことから、再度の任用の際にも、改めて任期